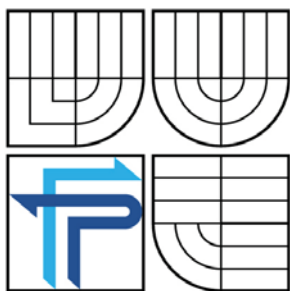


VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V BRNĚ
BRNO UNIVERSITY OF TECHNOLOGY



FAKULTA PODNIKATELSKÁ
ÚSTAV INFORMATIKY

FACULTY OF BUSINESS AND MANAGEMENT
INSTITUTE OF INFORMATICS

PRACOVNÍ POMĚR - VZNIK A SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

LABOR LAW - THE CREATION AND TERMINATION OF EMPLOYMENT

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE
BACHELOR'S THESIS

AUTOR PRÁCE
AUTHOR

BARBORA KARASOVÁ

VEDOUCÍ PRÁCE
SUPERVISOR

Mgr. HELENA MUSILOVÁ

BRNO 2009

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Karasová Barbora

Manažerská informatika (6209R021)

Ředitel ústavu Vám v souladu se zákonem č.111/1998 o vysokých školách, Studijním a zkušebním řádem VUT v Brně a Směrnicí děkana pro realizaci bakalářských a magisterských studijních programů zadává bakalářskou práci s názvem:

Pracovní poměr - vznik a skončení pracovního poměru

v anglickém jazyce:

Labor law - the creation and termination of employment

Pokyny pro vypracování:

Úvod

Teoretická východiska práce - vznik a skončení pracovního poměru

Analýza problému a současné situace

Vlastní návrhy řešení

Závěr

Seznam použité literatury

Přílohy

Seznam odborné literatury:

JAKUBKA, J. a kol., Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2009, 3. aktualizované vydání, nakladatelství Anag, spol. s r.o., ISBN 978-80-7263-496-5

BĚLINA, M. a kol. Pracovní právo. 3. vyd. Praha: C. H. Beck, 2007. 474 s. ISBN 80-7179-521-6

JAKUBKA, J. Zákoník práce: Chyby a problémy. 2. vyd. Praha: Grada Publishing, 2001. 156 s. ISBN 80-247-0064-6

KOCOUREK, J. Zákoník práce: poznámky, judikatura, prováděcí předpisy. Praha: Eurounion, 2006. 521 s. ISBN 80-7317-052-3

VOŘÍŠEK, V. a kol. Právní nároky zaměstnanců. 2. vyd. Praha: Eurounion, 2004. 316 s. ISBN 80-7317-032-9

Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Helena Musilová

Termín odevzdání bakalářské práce je stanoven časovým plánem akademického roku 2008/2009.

L.S.

Ing. Jiří Kříž, Ph.D.
Ředitel ústavu

doc. RNDr. Anna Putnová, Ph.D., MBA
Děkan fakulty

V Brně, dne 28.05.2009

Anotace

Bakalářská práce se zabývá především vznikem a skončením pracovního práva dle české právní úpravy. Zabývá se také porovnáním české právní úpravy s německou a bulharskou právní úpravou a poukazuje na vzájemné odlišnosti. Nastiňuje problémy a nedostatky, které jsou v pracovněprávních vztazích v rámci vybraných států Evropské unie.

Annotation

Bachelor's thesis deals with the emergence of a termination of employment according to Czech legislation. It also comparing the Czech legislation with the German and Bulgarian legislation and highlights the mutual differences. It outlines the problems and shortcomings, which are in industrial relations in the selected state of the European Union.

Klíčová slova

Pracovní právo, pracovní smlouva, zaměstnanec, zaměstnavatel, vznik a skončení pracovního poměru, směrnice.

Key words

Labour law, employment contract, employee, employer, creation and termination of employment, directive.

Bibliografická citace práce

KARASOVÁ, B. *Pracovní poměr - vznik a skončení pracovního poměru*. Brno: Vysoké učení technické v Brně, Fakulta podnikatelská, 2009. 59 s. Vedoucí bakalářské práce Mgr. Helena Musilová.

Čestné prohlášení:

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je původní a zpracovala jsem ji samostatně. Prohlašuji, že citace použitých pramenů je úplná, že jsem ve své práci neporušila autorská práva (ve smyslu Zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském a o právech souvisejících s právem autorským).

V Brně dne 21. května 2009

podpis:.....

Poděkování

Děkuji paní Mgr. Heleně Musilové za její podmětné rady a cenné připomínky při vedení této bakalářské práce.

Obsah

1	ÚVOD.....	9
2	TEORETICKÁ VÝCHODISKA PRÁCE	11
2.1	ÚPRAVA PRACOVNÍHO PRÁVA V ČESKÉ REPUBLICE	11
2.1.1	Účastníci pracovněprávních vztahů.....	11
2.1.2	Zaměstnavatel	12
2.1.3	Zaměstnanec	13
2.1.4	Zastoupení.....	13
2.2	PRACOVNÍ POMĚR	14
2.2.1	Vznik pracovního poměru	16
2.2.2	Skončení pracovního poměru.....	20
2.3	EVROPSKÁ UNIE	28
2.3.1	Stručná historie Evropské unie	28
2.3.2	Evropský soudní dvůr.....	30
2.3.3	Evropská komise	30
2.3.4	Evropský parlament	31
2.3.5	Rada Evropské unie	31
2.3.6	Směrnice v oblasti pracovního práva	31
3	ANALÝZA PROBLÉMU A SOUČASNÁ SITUACE PROBLÉMU... 33	
3.1	ÚVOD DO PROBLEMATIKY PRACOVNÍHO PRÁVA V EU	33
3.2	PRACOVNÍ PRÁVO V NĚMECKU [5]	34
3.2.1	Základní informace	34
3.2.2	Zaměstnavatel, zaměstnanec.....	35
3.2.3	Pracovní smlouva	35
3.2.4	Sjednání pracovní smlouvy	36
3.2.5	Prodlužování pracovní doby.....	36
3.2.6	Zkušební doba	37
3.2.7	Dělení pracovních smluv	37
3.2.8	Sjednání odměny za vykonanou práci.....	38
3.2.9	Skončení pracovního poměru.....	38
3.3	PRACOVNÍ PRÁVO V BULHARSKU [7].....	39

3.3.1	<i>Základní informace</i>	40
3.3.2	<i>Pracovní smlouva</i>	40
3.3.3	<i>Vznik pracovního poměru</i>	41
3.3.4	<i>Skončení pracovního poměru</i>	41
4	VLASTNÍ NÁVRHY ŘEŠENÍ	43
4.1	NÁVRH NA ZLEPŠENÍ CELKOVÉ ÚPRAVY PRÁVA EU, V OBLASTI PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ	43
4.2	NÁVRHY NA ZLEPŠENÍ ČESKÉHO PRACOVNÍHO PRÁVA	44
5	ZÁVĚR	46
6	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	47
7	SEZNAM PŘÍLOH	48
	PŘÍLOHY	49

1 Úvod

Svou bakalářskou práci na téma vznik a skončení pracovního poměru v porovnání s vybranými zeměmi Evropské unie jsem si zvolila, protože se mi jeví jako zajímavé a nyní velmi probírané téma. S problematikou vzniku a skončení pracovního poměru se ve svém životě setká každý. První částečná setkání s danou problematikou bývají v době studia, kdy si většina z nás projde letními brigádami často uzavíranými na dohodu o provedení práce. V plném rozsahu se s ní setkáme po ukončení školní docházky.

Po více než čtyřiceti letech došlo k obměně pracovního práva v České republice a od 1. 1 2007 je účinný zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb. zákoníku práce). Zákoník práce je v České republice základním předpisem pracovního práva, který upravuje pracovněprávní vztahy. Z důvodu, že Česká republika dne 1. 5. 2004 vstoupila do Evropské unie, jsou již v zákoníku práce zakotveny příslušné zákony a předpisy Evropské unie. Současná právní úprava tedy odpovídá mezinárodním standardům.

Zákoník práce je neodmyslitelně spjat s každým, kdo je účastníkem pracovněprávních vztahů. Každý zaměstnavatel a zaměstnanec má svá práva, ale i povinnosti. Neznalost zákona neomlouvá.

Členství v Evropské Unii získalo již 27 států. Trh práce je tedy velice rozsáhlý a umožňuje uplatnění na různých pozicích. Každý občan České republiky má možnost pracovat v jakékoliv zemi Evropské unie. Hlavním cílem evropského práva je, aby došlo k sjednocení právních úprav a bylo harmonizováno. V dnešní době má však každý členský stát volnost ve vytváření právních úprav. Existují státy, které mají pracovní právo upraveno jedním zákonem, jako tomu je i v České republice, ale jsou i státy, ve kterých jednotný právní předpis neexistuje.

Z toho důvodu jsem se rozhodla vybrat dva členské státy EU. Prvním státem je Německo. Německo pro mě bylo jasnou volbou z důvodu, že jde o silnou západoevropskou zemi, která má stabilní ekonomiku a je jednou ze zakládajících členů společenství. V Německu neexistuje jeden právní předpis jako v České republice. Druhou zemí je Bulharsko, slabá východní země, která je jednou z posledních vstupujících zemí a její pracovněprávní vztahy upravuje jeden zákoník práce. Je tak pravým opakem Spolkové republiky Německo.

Cílem mé práce je zmapování pracovního práva vybraných členských států Evropské unie, a to České republiky, Německa a Bulharska. Chci poukázat na odlišnosti v jednotlivých zemích, navrhnout případné změny, které by přispěly ke zlepšení současné situace. Cílem práce je ukázat, že i když patříme do evropského společenství, v každé zemi jsou různé právní systémy.

V teoretické části se budu zabývat pracovním právem České republiky. Konkrétně se zaměřím na oblast vzniku a skončení pracovního poměru.

V praktické části se budu zabývat náležitostmi pracovního práva, co se týká vzniku a skončení pracovního poměru, pracovní smlouvy, sjednání pracovní smlouvy, zkušební doby Německé spolkové republiky a Bulharska.

Ve vlastních návrzích řešení se pokusím navrhnout změny, které by byly pro Českou republiku a i pro Evropskou unii jako celek prospěšné.

2 Teoretická východiska práce

2.1 Úprava pracovního práva v České republice

Pracovní právo je souhrn právních norem o pracovních vztazích s výkonem práce souvisejících. Pracovním vztahem je především pracovní poměr. S výkonem práce také souvisí například dovolená, ochrana zdraví při práci a odpovědnost pracovníka za škodu. K hlavním pramenům pracovního práva náleží

- listina základních práv a svobod
- zákoník práce
- ústava ČR

dále pak mezinárodní smlouvy a kolektivní smlouvy. Zákoník práce připouští možnosti odlišných právních úprav některých pracovních vztahů. Právní úpravy se týkají především práce členů družstev, příslušníků ozbrojených sil atd.

Cílem této kapitoly je popsat oblast pracovního práva a vznik, skončení pracovního poměru podle zákoníků práce, zákona č. 262/2006 Sb., účinného od 1. ledna 2007. Popisují definici pracovního poměru, právní normy, účastníky pracovněprávních vztahů, podmínky vzniku, pracovní smlouvu a podmínky skončení pracovního poměru a další potřebné pojmy dle účinného zákoníku.

2.1.1 Účastníci pracovněprávních vztahů

Pracovněprávní vztahy se rozlišují na individuální pracovní právo, které upravuje pracovní vztahy jednotlivých zaměstnanců a kolektivní pracovní právo, které řeší vztahy mezi zaměstnaneckými odborovými orgány a jednotlivými zaměstnavateli, nebo organizacemi zaměstnavatelů. Subjekty individuálních pracovněprávních vztahů jsou zaměstnavatelé a jejich zaměstnanci. Účastníci pracovně právních vztahů jsou

- zaměstnavatel (fyzická či právnická osoba)
- zaměstnanec

Za určitých okolností pak do pracovněprávních vztahů vstupují odborové organizace, rady zaměstnanců.

2.1.2 Zaměstnavatel

Zaměstnavatelem může být každá fyzická nebo právnická osoba, která má právní subjektivitu. Zaměstnavatel vystupuje pod svým jménem a na svou odpovědnost. Každý zaměstnavatel může zaměstnat jakýkoliv počet zaměstnanců. Zaměstnavatel jako právnická osoba musí mít statutární orgán. Pokud je účastníkem pracovněprávních vztahů Česká republika, jedná se o právnickou osobu, která je zaměstnavatelem. Za Českou republiku jedná organizační složka státu. Způsobilost fyzické osoby mít práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel, vzniká narozením. Způsobilost fyzické osoby brát na sebe povinnosti v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel vzniká dosažením 18 let.

Další zásady pracovněprávních vztahů vyplývající ze zákona č. 262/ 2006 Sb., upravuje §13.

Zaměstnavatel

- nesmí přenášet riziko z výkonu závislé práce na zaměstnance
- musí zajistit rovné zacházení se zaměstnanci a dodržovat zákaz jakékoliv diskriminace zaměstnanců
- musí dodržovat zásadu poskytování stejné mzdy nebo platu a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, popřípadě odměny za stejnou práci a za práci stejné hodnoty
- musí poskytovat zaměstnanci informace v pracovněprávních vztazích a zajišťovat projednání s ním
- musí seznamovat zaměstnance s kolektivní smlouvou a vnitřními předpisy
- nesmí zaměstnanci za porušení povinností vyplývajících mu z pracovněprávního vztahu ukládat peněžní postihy ani je od něho požadovat; to se nevztahuje na škodu, za kterou zaměstnanec odpovídá
- nesmí požadovat ani sjednat zajištění závazku v pracovněprávním vztahu, s výjimkou konkurenční doložky a srážek z příjmu z pracovněprávního vztahu
- může dočasně přidělit zaměstnance k výkonu práce k jiné právnické nebo fyzické osobě jen podle § 2 odst. 5, s výjimkou případů prohlubování

nebo zvyšování kvalifikace u jiné právnické nebo fyzické osoby (§ 230 odst. 5 a § 231 odst. 3).[2]

2.1.3 Zaměstnanec

Zaměstnancem může být pouze fyzická osoba. Zaměstnanec musí mít způsobilost, zaměstnanecká práva (pracovněprávní subjektivita), způsobilost vlastním jednáním nabývat tyto povinnosti a práva (způsobilost k pracovněprávním úkonům). Tyto dvě povinnosti vznikají dosažením věku 15 – let. Den nástupu do práce však nesmí předcházet dni ukončení povinné školní docházky. K uzavření pracovní smlouvy s mladistvým zaměstnancem, který nedosáhl věku 18 let, je zaměstnavatel povinen vyžádat si vyjádření zákonného zástupce. Mladistvý nemůže se zaměstnavatelem uzavřít dohodu o odpovědnosti za hodnoty svěřené k vyúčtování.

Do zaměstnání může být přijat i zaměstnanec, kterého soud zbavil způsobilosti k právním úkonům nebo jehož způsobilost k právním úkonům omezila např. duševní choroba. V jednání o jejich pracovních vztazích tuto osobu zastupuje opatrovník, který je stanovený soudem.

Cizinci a osoby bez státní příslušnosti mohou nastoupit do zaměstnání, jestliže mají v České republice povolení k pobytu a povolení k zaměstnání. V postavení uprchlíka se povolení nevyžaduje.

2.1.4 Zastoupení

Zastoupení v právních vztazích znamená, že právní úkony činí jiná fyzická osoba. Zástupce může být fyzická nebo právnická osoba, který jedná za zastoupenou osobu. Zastoupení vzniká ve vztahu rodiče – děti. Osobě zbavené či omezené ve způsobilosti k právním úkonům, může soud určit opatrovníka. Fyzická nebo právnická osoba může udělit plnou moc. Jménem zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích jedná statutární orgán.

2.2 Pracovní poměr

Všechny normy, které se řídí normami pracovního práva, se nazývají pracovněprávní vztahy. Nejvýznamnější z těchto pracovněprávních vztahů je pracovní poměr. Pracovní poměr je obvykle zakládán pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Zaměstnavatel má právo dávat příkazy k práci a povinnost platit za práci zaměstnanci odměnu, plat nebo mzdu.

Za vykonanou práci přísluší zaměstnanci mzda, plat nebo odměna z dohody za podmínek stanovených zákonem č. 262/ 2006 Sb., nestanoví – li tento zákon nebo zvláštní právní předpis jinak. Mzda je peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, není – li v zákoně dále stanoveno jinak. Plat je peněžité plnění poskytované za práci zaměstnanci zaměstnavatelem, kterým je

- stát
- územní samosprávný celek
- státní fond
- příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů
- školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona
- veřejné neziskové ústavní zdravotnické zařízení.

S výjimkou peněžitého plnění poskytovaného občanům cizích států s místem výkonu práce mimo území České republiky. Mzda a plat se poskytují podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků. Odměna z dohody je peněžité plnění poskytované z práce, vykonanou na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti. Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.

Minimální mzda je nejnižší přístupná výše odměny za práci v pracovněprávním vztahu. Mzda, plat nebo odměna z dohody nesmí být nižší než minimální mzda. Do

mzdy a platu se pro tento účel nezahrnuje mzda ani plat za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli. Minimální mzda je stanovena od 1. ledna 2009 na 7 955 Kč za měsíc nebo 48, 10 Kč za hodinu.

Zaručená mzda je mzda nebo plat, na kterou zaměstnanci vzniklo právo podle zákona č. 262/ 2006 Sb., smlouvy, vnitřního předpisu, mzdového výměru nebo platového výměru.

Mzda se sjednává v kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě nebo jiné smlouvě, popřípadě ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem nebo mzdovým výměrem. Je – li zaměstnanec statutárním orgánem zaměstnavatele, sjednává s ním mzdu nebo mu ji určuje ten, kdo ho za pracovní místo ustanovil, nestanoví – li zvláštní právní předpis jinak. Mzda musí být sjednána, stanovena nebo určena před začátkem výkonu práce, za kterou má tato mzda příslušet. Dle zákoníku práce máme různé druhy mezd.

Mzdy

- mzda nebo náhradní volno za práci přesčas
- mzda, náhradní volno nebo náhrada mzdy za svátek
- mzda za noční práci
- mzda a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí
- mzda za práci v sobotu a v neděli
- naturální mzda
- mzda při uplatnění konta pracovní doby

Plat určuje zaměstnavatel zaměstnanci podle zákona č. 262/ 2006 Sb., nařízení vlády vydaného k jeho provedení podle § 111 odst. 2, § 112 dost. 2, § 123 odst. 6, § 128 dost. 2 a §129 odst. 2 a v jejich mezích podle kolektivní smlouvy, případně vnitřního předpisu. Plat není možné určit jiným způsobem v jiném složení a v jiné výši než stanoví tento zákon a právní předpisy vydané k jeho provedení, nestanoví – li zvláštní zákon jinak. Mzda nebo plat jsou splatné po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat nebo některou jejich složku. Mzda, plat a jejich jednotlivé složky stanovené, sjednané nebo určené za hodinu práce přísluší zaměstnanci i za zlomky hodin, které odpracoval v období, za které se mzda nebo plat poskytuje. V zákoně je část šestá zcela věnována odměňování za práci, odměna za pracovní pohotovost a

srážky z příjmu z pracovněprávních vztahů. Ovšem není to předmětem mé bakalářské práce a tudíž jsem problematiku mezd, platu a odměn nastínila pouze podle mých poznatků co nejstručněji a nejvýstižněji. [2]

2.2.1 Vznik pracovního poměru

Pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Další právní skutečností jak může vzniknout pracovní poměr, je volbou nebo jmenováním.

2.2.1.1 Pracovní smlouva

Pracovní smlouva je nejčastějším způsobem vzniku pracovního poměru. Pracovní smlouva je ujednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, ve kterém se stanoví základní podmínky výkonu práce. Do pracovní smlouvy lze dát prakticky cokoliv, na čem se obě strany dohodnou. Ale zákoník práce upravuje, co musí obsahovat.

Pracovní smlouva musí obsahovat

- druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat
- místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce vykonávána
- den nástupu do práce.

Zaměstnavatel je povinen uzavřít pracovní smlouvu písemně. Jedno vyhotovení pracovní smlouvy je povinen vydat zaměstnanci. Pracovní poměr vzniká tím dnem, který byl ve smlouvě sjednán jako den nástupu do práce. Jestliže zaměstnanec ve sjednaný den nenastoupí do práce bez závažné překážky, pak může zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupit. Jestliže pracovní smlouva neobsahuje údaje o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, je zaměstnavatel povinen zaměstnance o nich písemně informovat, a to nejpozději do 1 měsíce od vzniku pracovního poměru. Informace musí obsahovat

- jméno, popřípadě jména a příjmení zaměstnance a název a sídlo zaměstnavatele, je – li právnickou osobou, nebo jméno, popřípadě jména a příjmení a adresu zaměstnavatele, je – li fyzickou osobou
- bližší označení druhu a místa výkonu práce

- údaj o délce dovolené, popřípadě uvedení způsobu určování dovolené
- údaj o výpovědních dobách
- údaj o týdenní pracovní době a její rozvržení
- údaj o mzdě nebo platu, termínu výplaty mzdy nebo platu, místo a způsobu vyplácení mzdy nebo platu
- údaj o kolektivních smlouvách, které upravují pracovní podmínky zaměstnance, a označení účastníků těchto kolektivních smluv.

Vysílá – li zaměstnavatel zaměstnance k výkonu práce na území jiného státu, je povinen jej předem informovat o předpokládané době trvání tohoto vyslání a o měně, ve které mu bude vyplácena mzda nebo plat. Při nástupu do práce musí být zaměstnanec seznámen s pracovním řádem a s právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jež musí při své práci dodržovat. Zaměstnanec musí být také seznámen s kolektivní smlouvou a vnitřními předpisy. Od vzniku pracovního poměru vyplývají pro zaměstnavatele i zaměstnance povinnosti z pracovního poměru. Pro zaměstnavatele je to povinnost přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci, mzdu nebo plat, vytvářet podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, smlouvou nebo stanovené vnitřním předpisem. Zaměstnanec je povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy rozvržené pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru. Zaměstnavatel je povinen předkládat odborové organizaci ve lhůtách s ní dohodnutých zprávy o nově vzniklých pracovních poměrech.[1]

Odbory jsou zástupci zaměstnanců. Tam kde nejsou, je možné, aby si zaměstnanci zvolili radu zaměstnanců.

Rada zaměstnanců se zřizuje tam, kde nejsou odbory. Pokud má zaměstnavatel více jak 25 zaměstnanců, má rada 3 – 15 členů, kteří jsou voleni na 3 roky. Zaměstnavatel musí vytvořit podmínky (kancelář, telefon). Rada má právo na informace od zaměstnavatele o vývoji podniku, zaměstnávání o propouštění, o finanční a ekonomické situaci, o bezpečnosti práce.

Zkušební doba je sjednaná maximálně na dobu 3 měsíců. Sjednaná zkušební doba nemůže být dodatečně prodlužována, není – li dále stanoveno jinak. Zkušební dobu je možné sjednat nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce,

popřípadě v den, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance. Zkušební dobu není možné sjednat, jestliže pracovní poměr již vznikl. O dobu překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby, se zkušební doba prodlužuje. Pokud není zkušební doba sjednaná písemně, je neplatná.

(vzor pracovní smlouvy je přílohou č. 1)

2.2.1.2 Jmenování

Jedná se o mimořádný způsob vzniku pracovního poměru. Pracovní poměr jmenováním lze pouze u vedoucího

- organizační složky státu
- organizačního útvaru organizační složky státu
- organizačního útvaru státního podniku
- organizačního útvaru státního fondu
- příspěvkové organizace
- organizačního útvaru příspěvkové organizace
- organizačního útvaru v Policii České republiky

Jmenování provádí ten, kdo je k tomu příslušný podle zvláštního právního předpisu, nevyplyvá – li příslušnost ke jmenování ze zvláštního pracovního předpisu, provede je u vedoucího

- organizační složky státu vedoucí nadřízené organizační složky státu
- organizačního útvaru organizační složky státu vedoucí této organizační složky státu
- organizačního útvaru státního podniku ředitel státního podniku
- organizačního útvaru státního fondu, v jehož čele stojí individuální statutární orgán, vedoucí toho fondu
- příspěvkové organizace zřizovatel
- organizačního útvaru příspěvkové organizace vedoucí této příspěvkové organizace
- organizačního útvaru v Policii České republiky policejní prezident.

2.2.1.3 Volba

Volba je mimořádný způsob vzniku pracovního poměru. Využívá se pouze u vedoucích zaměstnanců. Volbu stanovují zvláštní předpisy nebo stanovy družstev.

Základním pracovněprávním vztahem je tedy pracovní smlouva. Zákoník práce však umožňuje zaměstnavateli a zaměstnanci uzavřít také **dohodu o provedení práce** a **dohodu o pracovní činnosti**. Smlouvy jsou konány mimo pracovní poměr. [2]

2.2.1.4 Dohoda o provedení práce

Rozsah práce, na který se dohoda o provedení práce uzavírá, nesmí být větší než 150 hodin v kalendářním roce. Není rozhodující, zda jde o práci, která má povahu jednorázového úkolu nebo jde – li o opakující činnost. Do rozsahu práce se započítává také doba práce, konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce. Doporučuje se smlouvu uzavírat písemně, aby se předešlo pozdějším sporům.

(vzor dohody o provedení práce je přílohou č. 2)

2.2.1.5 Dohoda o pracovní činnosti

Dohodu o pracovní činnosti může zaměstnavatel s fyzickou osobou uzavřít, i když rozsah práce nebude přesahovat v témže kalendářním roce 150 hodin. Na základě dohody nelze vykonávat práce, v rozsahu překračující v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby.

Dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena, nejdéle však na období 52 týdnů.

Dohodu o pracovní činnosti je zaměstnavatel povinen uzavřít písemně, jinak je neplatná. Jedno vyhotovení se předává zaměstnanci. V této dohodě musí být uvedeny sjednané práce, sjednaný rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá.

Pokud není sjednán způsob zrušení dohody o pracovní činnosti, je možné ji zrušit dohodou účastníků ke sjednanému dni; jednostranně může být zrušena z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s 15 denní výpovědní dobou, která

začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhému účastníku. Okamžité zrušení dohody o pracovní činnosti může být však sjednáno jen pro případy, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr.

(vzor dohody o pracovní činnosti je přílohou č. 3)

2.2.2 Skončení pracovního poměru

Pracovní poměr může skončit podle § 48 - § 73 zákoníku práce. Právní systém určuje přesné ukončení pracovního poměru. Pracovní poměr může být ukončen právními úkony nebo událostmi. Právní úkony se dělí na dvoustranné nebo jednostranné. Pracovní poměr sjednaný na dobu určitou, končí uplynutím sjednané doby.

Pracovní poměr cizince nebo fyzické osoby bez státní příslušnosti, pokud k jeho skončení nedošlo jiným způsobem, končí

- dnem, kterým má skončit jejich pobyt na území České republiky podle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu
- dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění z území České republiky
- uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání ve zvláštních případech – zelená karta podle § 42g zákona o pobytu cizince na území České republiky a o změně některých zákonů.

Pracovní poměr zaniká smrtí zaměstnance. Zánik pracovního poměru v případě smrti zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, upravuje § 342 odst. 1. Při rozvázání pracovního poměru s osobou, která je zdravotně postižená, je zaměstnavatel povinen písemně oznámit příslušnému úřadu práce.

Dále rozeberu podrobněji jednotlivé způsoby ukončení pracovního poměru. Nejprve se jedná o jediný dvoustranný právní úkon a to o **dohodu o rozvázání pracovního poměru**, kterou se zabývá § 49 zákona č. 262/ 2006 Sb. [2]

2.2.2.1 Dohoda o ukončení pracovního poměru

Jedná se o nejčastější způsob ukončení pracovního poměru. Obě strany se dohodnou na termínu skončení pracovního poměru. Dohoda o rozvázání pracovního

poměru se uzavírá mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem písemně, jinak je neplatná. Důvody rozvázání musí být v dohodě uvedeny, požaduje – li to zaměstnanec. Jedno vyhotovení dohody o rozvázání pracovního poměru vydá zaměstnavatel zaměstnanci.

Ruší – li se zaměstnavatel nebo jeho část, přemísťuje – li se zaměstnavatel nebo jeho část. Zaměstnanec se stane nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách má zaměstnanec dle § 67 nárok na dostupné. Dále pokud zaměstnanec okamžitě ruší pracovní poměr podle § 56, přísluší mu při skončení pracovního poměru odstupné.

(vzor dohody o ukončení pracovního poměru příloha č. 4)

2.2.2.2 Výpověď

Výpověď je jednostranný právní úkon. Výpovědi může rozvázat pracovní poměr zaměstnavatel i zaměstnanec. Výpověď musí být písemně a doručena druhé straně, jinak je neplatná. Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodu výslovně stanoveného § 52. Zaměstnanec může dát výpověď z jakéhokoliv důvodu a bez jeho uvedení. Zaměstnavatel musí důvod výpovědi skutkově vymezit tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem, jinak je výpověď neplatná. Důvod výpovědi také nesmí být dodatečně již měněn.

Byla – li daná výpověď, skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby. Výpovědní doba musí být stejná jak pro zaměstnavatele, tak i pro zaměstnance a činí nejméně 2 měsíce. Výpovědní doba začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího, po doručení výpovědi a končí posledního dne příslušného kalendářního měsíce s výjimkami vyplývajícími z § 53 odst. 2, § 54 písm. b) a § 63 zákona č. 262/2006 Sb.

Výpověď může dát zaměstnavatel zaměstnanci z těchto důvodů

- ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů,

technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách,

- nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice,
- pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci,
- nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce; spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil,
- jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi. [4]

Zaměstnavatel má právo dát výpověď z výše uvedených důvodů. Ale stejně jako má právo, má i zákaz dát výpověď. Jsou to důvody v ochranné době a jsou následující

- v době pracovní neschopnosti nebo pracovního úrazu zaměstnance,

- při povinnosti ke službě ozbrojených sil,
- v době uvolnění pracovníka pro veřejnou funkci,
- v době těhotenství, mateřské dovolené,
- v době nezpůsobilosti k noční práci.

Dostane – li zaměstnanec danou výpověď před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává; pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývající části výpovědní doby pro skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.

Zákaz výpovědi podle § 53 se nevztahuje na výpověď danou zaměstnanci

- jestliže se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa (míst) výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána,
- z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud nejde o zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo o zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou; byla-li dána zaměstnankyni nebo zaměstnanci z tohoto důvodu výpověď před nástupem mateřské dovolené (rodičovské dovolené) tak, že by výpovědní doba uplynula v době této mateřské dovolené (rodičovské dovolené), skončí výpovědní doba současně s mateřskou dovolenou (rodičovskou dovolenou),
- pro jiné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci [§ 52 písm. g)], pokud nejde o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou nebo o zaměstnance anebo zaměstnankyni, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

[4]

(vzor výpovědi danou zaměstnavatelem je přílohou č. 5, vzor výpovědi danou zaměstnancem je přílohou č. 6)

2.2.2.3 Okamžité zrušení pracovního poměru

Okamžité zrušení je jednostranný právní úkon. Pracovní poměr končí předáním. Zaměstnavatel i zaměstnanec musí uvést důvod okamžitého zrušení.

Zaměstnavatel ruší pracovní poměr, byl – li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl – li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin, spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců. Poruší – li zaměstnanec povinnost, vyplývající z právních předpisů, vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.

Zaměstnavatel nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

Zaměstnanec také může zrušit okamžitě pracovní poměr a to podle lékařského posudku, vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutím příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné pro něho vhodné práce. Zaměstnanec může také okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti.

Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze do 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu okamžitého zrušení dozvěděl. V tomto případě vzniká zaměstnanci nárok na odstupné ve výši nejméně trojnásobku průměrného výdělku. [1]

(vzor okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnancem je příloha č. 7)

2.2.2.4 Skončení pracovního poměru ve zkušební době

Zaměstnavatel i zaměstnanec mohou zrušit pracovní poměr ve zkušební době bez uvedení jakéhokoliv důvodu. Zaměstnavatel však nemůže ve zkušební době zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance. Písemné oznámení o zrušení pracovního poměru

má být doručeno druhému účastníku zpravidla alespoň 3 dny před ukončením pracovního poměru.

S ukončením pracovního poměru, který je ukončen jakýmkoliv úkonem, je úzce spojeno **doručování**. Veškeré písemnosti spojené se vznikem, skončením pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, odvolání z pracovního místa, důležité písemnosti týkající se odměňování, jimiž jsou mzdové výměry nebo platový výměr atd., musí být doručeny zaměstnanci do vlastních rukou. Písemnost doručuje zaměstnavatel zaměstnanci do vlastních rukou na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoliv bude zastížen anebo prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací; není – li možné, může zaměstnavatel písemnost doručit prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.

Nedoručuje-li zaměstnavatel písemnost prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací nebo prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, považuje se písemnost za doručitou také tehdy, jestliže zaměstnanec přijetí písemnosti odmítne.

Písemnost doručovaná prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je doručena dnem, kdy převzetí potvrdí zaměstnanec zaměstnavateli datovou zprávou podepsanou svým elektronickým podpisem, založeném na kvalifikovaném certifikátu. Je – li písemnost doručovaná prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, zasílá zaměstnavatel na poslední adresu zaměstnance, která mu je známa.

Nebyl-li zaměstnanec, kterému má být písemnost doručena prostřednictvím provozovatele poštovních služeb zastížen, uloží se písemnost v provozovně provozovatele poštovních služeb nebo u obecního úřadu. Zaměstnanec se vyzve písemným oznámením o neúspěšném doručení písemnosti, aby si uloženou písemnost do 10 pracovních dnů vyzvedl; zároveň se mu sdělí, kde, od kterého dne a v které době si může písemnost vyzvednout.

Doručování je obsaženo v zákoně 262 / 2006 Sb., § 334 - § 337. [1]

2.2.2.5 Hromadné propouštění

Hromadné propouštění je v dnešní době velmi často zmiňovaným tématem v souvislosti s ekonomickou krizí, která postihla i náš stát. Zda opravdu takový dopad na hromadné propouštění má ekonomická krize je otázka, kterou si klade snad každý občan České republiky.

Hromadným propuštěním se rozumí skončení pracovního poměru v období 30 kalendářních dnů na základě výpovědi daných zaměstnavatelem z důvodu, které uvádí zákon č. 262 / 2006 Sb., uvedených v § 52 písm. a) až c) nejméně.

- 10 zaměstnancům u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 20 do 100 zaměstnanců
- 10 % zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 101 do 300 zaměstnanců
- 30 zaměstnancům u zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 300 zaměstnanců.

Před předáním výpovědí jednotlivým zaměstnancům je povinen zaměstnavatel nejpozději do 30 dnů informovat písemně odbory, radu zaměstnanců. Pokud tyto složky zaměstnavatel nemá je povinen informovat každého zaměstnance zvlášť. Je povinen informovat o důvodu hromadného propouštění, počtu profesních zaměstnanců, které má v plánu propustit. Informovat o době propuštění, také musí informovat o způsobu, z jakých hledisek byl prováděn výběr propuštěných osob. Zaměstnavatel je povinen informovat zaměstnance o výši odstupného, které mu náleží. Pracovní poměr končí po 30 dnech od doručení písemné zprávy zaměstnavatele příslušného úřadu práce. Pokud se zaměstnanec stane nadbytečný podle § 52 písmene c uvedeném v zákoníku práce, také se jedná o hromadné propuštění podle § 62 a § 63. [3]

2.2.2.6 Odstupné

Odstupné je ve výši nejméně trojnásobku průměrného výdělku. Zaměstnanci u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) nebo dohodu z týchž důvodů, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně dvanásobku průměrného výdělku. Byl – li se zaměstnancem rozvázán pracovní poměr, protože nesmí podle lékařského

posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutím příslušného správního úřadu, který lékařský posudek prozkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz nebo pro onemocnění nemocí z povolání, a zaměstnavatel se zcela zproští své odpovědnosti podle § 367 odst. 1, odstupné podle věty druhé zaměstnanci nepřísluší.

Pro účely odstupného se průměrným výdělkem rozumí průměrný měsíční výdělek zajištěný podle zákona č. 262/ 2006 Sb. Odstupné vyplácí zaměstnavatel po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu, určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy nebo platu, pokud se se zaměstnancem nedohodne na výplatě odstupného v den skončení pracovního poměru nebo na pozdějším termínu výplaty.

Pokud zaměstnanec po skončení pracovního poměru bude konat práci u dosavadního zaměstnavatele v pracovním poměru nebo na základě dohody o pracovní činnosti před uplynutím doby určené podle násobků průměrných výdělků, z nichž byla odvozena výše odstupného, je povinen tomuto zaměstnavateli vrátit odstupné nebo jeho poměrnou část. Poměrná část odstupného se stanoví podle počtu kalendářních dnů od nového nástupu do zaměstnání.

2.2.2.7 Neplatné rozvázání pracovního poměru

Dá - li zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď bez zbytečného odkladu písemně, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, jeho pracovní poměr trvá i nadále a zaměstnavatel je povinen poskytnout mu náhradu mzdy nebo platu. Rozvázal – li zaměstnavatel pracovní poměr neplatně, avšak zaměstnanec neoznámí, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel nadále zaměstnával, platí výpověď, pokud se zaměstnavatel nedohodne písemně nebo jinak, že jeho pracovní poměr skončil dohodou a to pokud byla – li dána neplatná výpověď, vplynutím výpovědní doby anebo byl – li pracovní poměr zrušen okamžitě nebo ve zkušební době.

Dá – li zaměstnanec zaměstnavateli neplatnou výpověď nebo zruší – li neplatně zaměstnanec pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době a zaměstnavatel oznámil zaměstnanci bez zbytečného odkladu písemně, že trvá na tom, aby dále konal svou práci, pracovní poměr trvá i nadále. Pokud zaměstnanec vyhoví zaměstnavateli, má zaměstnavatel právo požadovat náhradu škody, která mu tím vznikla ode dne, kdy mu oznámil, že jeho pracovní poměr stále trvá. [1]

2.3 Evropská unie

2.3.1 Stručná historie Evropské unie

Evropská unie je společenstvím 27 evropských států, které spolupracují v politické a hospodářské oblasti. Hlavním cílem je harmonický rozvoj členských států, ekonomickým cílem vytvořit společný trh, dále společná sociální politika, dohled nad životním prostředím, rozvoj slabších regionů a sjednocení zahraniční bezpečnostní politiky. Historie Evropské unie je nepochybně velice rozsáhlá a složitá, ale jistě za jeden z nejdůležitějších mezníků bych označila datum 9. 5. 1950. Toto je úzce spojeno se vznikem Společenství. Robert Schuman (1886 – 1963) vyhlásil plán, který je považován za počátek výstavby Společenství evropských států. Vedla k tomu ekonomická rivalita mezi Německem a Francií v těžebním a hutnickém průmyslu, která byla vždy zdrojem válek. Robert Schuman navrhl, aby produkce uhlí a oceli byla v obou zemích pod kontrolou nezávislé organizace. Připojili se tehdy další země: Belgie, Itálie a země Beneluxu.

Dne 18. 4. 1951 byla v Paříži podepsána smlouva o Evropském společenství uhlí a oceli (Evropan coal and steel community). Dne 25. 3. 1957 vzniklo Evropské společenství pro atomovou energii (EURATOM) a dále Evropské hospodářské společenství. Na těchto smlouvách později vznikla **Evropská unie**. Další fází byla krize v šedesátých letech, nazýváme ji také „Politikou prázdných křesel“, kdy Francie byla proti přijetí Velké Británie. V roce 1972 bylo rozhodnuto o rozšíření společenství k 1. 1. 1973 a to o Velkou Británii, Irsko a Dánsko. Začala se koordinovat „Evropská politická spolupráce“, sjednocení celních vazeb a stálou institucí se stala Evropská rada. Evropské společenství se začalo rozšiřovat na jih v roce 1981 o Řecko, v roce 1986 o Španělsko, Portugalsko a již se skládalo ze 12 států. Dalším zlomem bylo posílení Evropské rady v roce 1985, která se zaměřila na proces integrace, problematiku životního prostředí a na vědu a výzkum. V roce 1990 došlo ke spojení Německa a v roce 1991 k rozpadu SSSR. Dne 7. 2. 1992 v Nizozemském městě Maastricht došlo k podpisu smlouvy o **EVROPSKÉ UNII**. Hlavními články smlouvy bylo vytvoření hospodářské a měnové unie, prosazení společné zahraniční a bezpečnostní politiky, Evropský parlament získal roli zákonodárnou a kontrolní. Smlouva o EU vešla

v platnost 1. 11. 1993. V červnu roku 1994 vyhlásila Evropská rada, že mohou vstoupit do EU země střední a východní Evropy, které splní následující podmínky:

- stabilitu demokratického systému
- dodržování lidských práv
- tržní hospodářství
- schopnost země plnit povinnosti člena EU.

V roce 1994 požádalo o vstup Maďarsko a Polsko, v roce 1997 Česká republika, Slovinsko, Bulharsko, Estonsko, Lotyšsko, Litva, Rumunsko, Slovensko, Rakousko, Finsko, Švédsko. V roce 1997 byla podepsána Amsterdamská smlouva a v roce 1999 byla ratifikována. Byla rozhodujícím dokumentem pro další rozvoj Evropské unie. Hlavním úkolem se stala ochrana lidských práv. Na základě referenda v roce 2004 vstoupilo do EU dalších 10 zemí: Česká republika, Polsko, Slovinsko, Maďarsko, Kypr, Estonsko, Lotyšsko, Litva, Slovensko, Malta.

K dnešnímu dni je má EU 27 členských států, jsou jimi: Belgie, Bulharsko, Česká republika, Dánsko, Estonsko, Finsko, Francie, Irsko, Itálie, Kypr, Litva, Lotyšsko, Lucembursko, Maďarsko, Malta, Německo, Nizozemsko, Polsko, Portugalsko, Rakousko, Rumunsko, Řecko, Slovensko, Slovinsko, Španělsko, Švédsko, Velká Británie.

Kandidátskými zeměmi jsou: Chorvatsko, Makedonie, Turecko. Země, které odmítly vstoupit v referendu, jsou Norsko, Švýcarsko. Potenciální kandidátské země jsou: Albánie, Bosna a Hercegovina, Černá Hora, Kosovo, Srbsko.

Evropská unie je tvořena spoustou institucí, které zajišťují její správu, chod a řízení. Instituce jsou: Evropská rada, Evropský účetní dvůr, Hospodářský a sociální výbor, Výbor regionů. O procesu rozhodování a přijímání nových právních úprav a směrnic se podílí řada institucí. Největší podíl má ovšem Evropská komise, Evropský parlament, Rada Evropské unie a Evropský soudní dvůr, které jsou popsány v kapitole níže.

2.3.2 Evropský soudní dvůr

Soudní dvůr představuje hnací motor pro rozvoj komunitárního práva i Evropské unie vůbec. Jeho význam spočívá nejenom v jeho pravomoci rozhodovat v právě uvedených řízeních, ale i v tom, že v rámci těchto řízení se vyslovuje i k zásadním otázkám celého práva Společenství a svým výkladem toto právo dotváří. Teoreticky sice rozhodnutí Soudního dvora nemají charakter precedentů a nejsou pramenem práva (tzn., jsou závazná vždy jen v konkrétní věci, nikoliv obecně, jako je tomu v anglosaském právu), nicméně v praxi bývají považovány za směrodatná. Rozhodnutími Soudního dvora tak například byla rozpracována problematika účinků práva Společenství v členských státech nad rámec toho, co by bylo možné na první pohled vyčíst ze zřizovacích smluv. Soudní dvůr totiž postupuje nejen s ohledem na doslovné znění právní úpravy, ale ve svých rozhodnutích se někdy odvolává i na její duch.

Pro pochopení role Soudního dvora je potřebné si uvědomit, že Evropská unie sestává z řady států, z nichž každý má své vlastní vnitrostátní právo. Evropské právo je však jen jedno a bylo třeba zabránit tomu, aby bylo v každém členském státě při své aplikaci vykládáno jinak. Proto byla Soudnímu dvoru svěřena úloha tento výklad sjednocovat a Soudní dvůr neváhá této své pravomoci hojně využívat. [6]

Evropský soudní dvůr je nejvyšším soudem Evropské unie. Sídlo evropského soudního dvora je ve Štrasburku. Má poslední rozhodovací právo ve věcech právního řádu. Každý stát je zastoupen jedním soudcem a v čele Evropského soudního dvora je předseda.

2.3.3 Evropská komise

Evropská komise má pravomoc, předkládat legislativní návrhy Evropské radě. Je to nejvyšší kontrolní, iniciativní a výkonný orgán. Ve výjimečných situacích je Evropská komise samostatným výkonným orgánem a to především v oblasti hospodářské soutěže. Může být Evropskou radou zmocněna vydávat prováděcí předpisy ke schválení legislativy. Jejím úkolem je sledování dodržování práva Společenství a může proti členskému státu zahájit řízení, udělit pokuty a to i jednotlivým osobám. Komise je orgánem, který zastupuje Evropskou unii navenek. Udržuje diplomatické styky, sjednává mezinárodní smlouvy. Jejím hlavním úkolem je správa rozpočtu EU.

2.3.4 Evropský parlament

Zastupuje a reprezentuje zájmy občanů Evropské unie. Europoslanci jsou voleni přímou volbou každých 5 let. Společně s radou EU je základní legislativní institucí, která má velký podíl na schvalování zákonů. Počet členů zastupujících stát, určuje Smlouva o Evropském členství. Základní pravomoc je legislativní, rozpočtová a kontrolní.

2.3.5 Rada Evropské unie

Rada Evropské unie je společně s Evropským parlamentem hlavní usnášející se institucí. Členské státy zastupují ministři vlád. Jejich úlohou je usnášet se na politických krocích v oblastech svých resortů. Radu tvoří také Výbor stálých zástupců, kteří řídí každodenní chod instituce v době, když nejsou pravidelné schůzky ministrů a jejich náměstků.

2.3.6 Směrnice v oblasti pracovního práva

Evropské pracovní právo nemá do dnešního data ustálený pojem a tvoří ho především právo základních svobod. Nejsou dány přesné pracovně právní předpisy, které by měly všechny státy dodržovat. Existují ovšem směrnice, kterými se státy EU musí v oblasti pracovního práva. Za nejdůležitější směrnice v oblasti pracovního práva jsou tedy

- směrnice č. 75/117 EEC
- uplatňování zásady stejného odměňování mužů a žen
- směrnice č. 77/187 EEC
- zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků nebo jejich částí
- směrnice č. 76/207 EEC
- realizace zásady rovného zacházení s muži a ženami, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornou přípravu, služební postup a pracovní podmínky

- směrnice č. 89/391 EEC
- opatření ke zlepšení bezpečnosti a zdraví pracovníka při práci
- směrnice č. 91/533 EEC
- o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách, týkajících se jeho pracovní smlouvy nebo pracovního poměru.
- směrnice č. 93/104 EEC
- otázky úpravy pracovní doby
- směrnice č. 94/45 EEC
- o zřízení evropské podnikové rady.

3 Analýza problému a současná situace problému

3.1 Úvod do problematiky pracovního práva v EU

Pracovní právo má v dnešní době, kdy je přístupný pracovní trh v rámci Evropské unie, velice důležitou funkci při výběru místa a výkonu povolání. Pro zaměstnavatele i zaměstnance se otevírá jeden velký pracovní trh v rámci Evropy, který poskytuje velké možnosti uplatnění na různých úrovních. Vztahy se mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem musí regulovat. Evropské pracovní právo však problematiku pracovněprávních vztahů jako celku neřeší. Za dobu co existuje evropské společenství, se evropské právo nestalo standardním pojmem a do jisté míry ho tvoří právo základních svobod. Má však také nedílnou součást v sociální politice. Hlavním cílem evropského práva je, aby došlo k sjednocení jednotlivých pracovních úprav pracovního práva. Aby mělo evropské právo nějaké pravidla, vytvářejí se směrnice, které zajišťují samostatným národním úpravám minimální standard. Každý členský stát má volnost ve vytváření svých právních úprav, ale ty musí být výhodné pro zaměstnance. Evropská unie vytváří ochranné funkce pro pracovní právo a stanovuje základní pravidla pro fungování pracovněprávních vztahů, ale jak již jsem zmínila, pracovní právo je především na každém členském státu samostatně. Tím pádem dochází k tomu, že se mezi státy se výrazně liší jejich parametry. Pracovní právo v Evropské unii také neupravuje vznik, změnu ani skončení pracovního poměru a vše je na rozhodnutí každého členského státu.

Za nejdůležitější směrnici, která v pracovním zákonodárství určité prioritní, je směrnice, která byla přijata dne 14. 10. 1991 a jedná se o směrnici rady č. 91/533/EEC, o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách, týkajících se jeho pracovní smlouvy nebo pracovního poměru.

V každém členském státu Evropské unie tedy můžeme nalézt minimální náležitosti, které musí být uvedeny v pracovních smlouvách, ostatní pracovněprávní pojmy jsou interními záležitostmi.

Zaměstnavateli jsou tedy stanoveny podmínky v souladu s právem Evropské unie. Povinnost písemně sdělit zaměstnanci ve lhůtě 1 měsíce od vzniku pracovního poměru podstatné podmínky pracovního poměru, ve kterých náleží uvedení

- jména a adresy smluvních stran,

- místo, kde bude práce vykonávána,
- popis pracovní pozice,
- datum vzniku pracovního poměru a ustanovení o tom, zda se jedná o pracovní poměr na dobu určitou či neurčitou,
- ustavení týkající se pracovní doby a mzdové podmínky, včetně lhůty splatnosti,
- výpovědní doba.

Díky samostatné úpravě pracovněprávních vztahů každého členského státu Evropské unie, podle specifických požadavků a potřeb, můžeme členské země rozdělit na dvě skupiny. V první skupině, kam se řadí Česká republika, Slovensko, Polsko, Bulharsko apod. v těchto zemích je oblast pracovního práva regulována jednotným zákoníkem práce. Druhá skupina, do které patří země jako Velká Británie, Irsko, Německo, jednotný právní předpis neexistuje.

Pro svou práci jsem si vybrala z každé skupiny jeden členský stát. V první skupině je právní systém pracovního práva velice podobný jako u nás v České republice. Vybrala jsem si tedy jako hlavní stát mé praktické části Německo. Německo je silnou západní zemí a zakládajícím státem Evropské unie z toho důvodu jsem se při volbě druhého státu, orientovala na země východní. Vybrala jsem si stát, který vstoupil do Evropské unie 1. ledna 2007 a jedná se o Bulharsko.

3.2 Pracovní právo v Německu

[5]

Německé pracovní právo je upraveno řadou zákonů, např. Zákonem o pracovní době, Zákonem o domácí práci, Zákonem na ochranu mladistvých při zaměstnání, Občanským zákoníkem, Zákonem na ochranu matek. Pracovněprávní ustanovení je možno najít také v rámci spolkové a zemské legislativy.

3.2.1 Základní informace

Německo je od roku 1957 členem Evropského společenství a náleží k šesti zakládajícím státům. Německo je nejlidnatějším státem Evropské unie a z toho důvodu má největší zastoupení v Evropském parlamentu.

Úřední název: Spolková republika Německo

Hlavní město: Berlín

Rozloha: 357 021 km²

Počet obyvatel: 82 369 548

Státní zřízení: federální republika

Hlava státu: Horst Köhler (od 1. 7. 2004)

Premiér: Angela Merkelová (od 22. 11. 2005)

Členem Evropské unie: 1. 1. 1952

Počet hlasů v Radě Evropské unie: 29

Počet poslanců v Evropském parlamentu: 99

Nezaměstnanost: 8, 40

3.2.2 Zaměstnavatel, zaměstnanec

Zaměstnavatelem je stejně jako v České republice fyzická nebo právnická osoba. Rozlišují se právnické osoby soukromého nebo veřejného práva. Pojem zaměstnanec je v německé právní úpravě brán úplně jinak než v české. Německá právní úprava nepovažuje za zaměstnance důchodce, mládež a studenty, kteří navštěvují školu, osoby které konají svobodná povolání, živnostníci, vojáci, úředníci a soudci. Jejich postavení upravuje veřejné právo. Německé právní úpravy dělí zaměstnance na dvě skupiny. Skupina Arbeiter, což jsou dělníci, kteří vykonávají tělesnou činnost a skupinu Angesteller. Angesteller je zaměstnanec, který vykonává převážně duševní činnost.

3.2.3 Pracovní smlouva

Pracovní smlouvy nejsou v Německu uzavírány na základě pracovněprávních předpisů, ale na základě německého občanského zákoníku, konkrétně v ustanovení tzv. služební smlouvy. Pracovní smlouva vzniká souhlasným projevem obou smluvních stran o výkonu práce zaměstnance a jejím počátku pro zaměstnavatele. Pracovní vztah vzniká na základě soukromoprávní smlouvy. V Německu je obecně známo, že pracovní smlouvy nemusí mít určitou formu, z toho vyplývá, že mohou být uzavřeny i ústně. Aby byla smlouva platná, není povinná písemná forma. Ovšem je kladen požadavek směrnice Evropské unie, aby nejpozději ve lhůtě jednoho měsíce od vzniku pracovního

poměru, byly písemně zaznamenány podstatné podmínky vzniklého pracovního poměru. Konečná podoba smluv je zcela na rozhodnutí smluvních stran pracovněprávních vztahů, a to z důvodu, že neexistuje závazný předpis, který by upravoval jak má smlouva vypadat. Existují ovšem hranice v platných právních předpisech a tarifních smlouvách.

3.2.4 Sjednání pracovní smlouvy

Pracovní smlouva se uzavírá na dobu určitou nebo neurčitou. Sjednání smlouvy na dobu určitou musí být stanoveno přesně, aby nedošlo k pochybnostem. V případě, že tak nebylo stanoveno, pracovní poměr je pokládán za pracovní poměr na dobu neurčitou. U smlouvy na dobu určitou je velice typická písemná forma, která se píše už kvůli průkaznosti. Pracovní smlouvu na dobu určitou je tedy možno uzavřít na dobu dvou let. Nemusí se odůvodňovat, proč je takové časové omezení. Německé právní předpisy nepřipouští, aby bylo uzavíráno více pracovních smluv na dobu určitou po sobě. Pokud zaměstnanec po uplynutí sjednané doby i nadále pokračuje v pracovní činnosti s vědomím zaměstnavatele, je tento pracovní poměr změněn na pracovní poměr na dobu neurčitou. V Německu není stanovena týdenní pracovní doba. Zákon Arbeitszeitgesetz z 6. 6. 1994, ArbZG stanovuje, že pracovní doba zaměstnance nesmí překročit 8 hodin denně, ale může být prodlužována na 10 hodin denně, ale to pouze pokud za 6 kalendářních měsíců nebo za 24 týdnů nepřekročí v průměru 8 hodin denně. Pracovní dobu lze na 10 hodin denně prodlužovat pouze na základě tarifní smlouvy, podnikové dohody, anebo při povolení příslušného dozoru živnostenského úřadu, ale to pouze kde chybí úpravy tarifní smlouvy nebo podnikové dohody.

3.2.5 Prodlužování pracovní doby

Práce přes čas je v německém pracovněprávním vztahu omezena. Zaměstnavatel může zaměstnanci nařídit maximálně 10 hodin práce přes čas týdně. Musí se ovšem dodržet časový předstih. Za časový předstih jsou považovány čtyři dny před jejím počátkem, ve výjimečných případech minimálně 2 hodiny před počátkem.

Zaměstnanec může práci přes čas vykonávat, pouze pokud byla dohodnuta se zaměstnavatelem v předmětu dohody. Pokud je ovšem výkon práce přes čas nezbytný

pro nutný zájem podniku, lze práci vykonávat bez existence předešlé dohody. Zaměstnanec nesmí konat žádnou práci přes čas v situaci, kdyby bylo ohroženo jeho zdraví.

3.2.6 Zkušební doba

Zkušební doba je v Německu maximálně na dobu šesti měsíců. Není v rozporu s právními předpisy, pokud je zkušební doba kratší. Ve zkušební době může být pracovní poměr vypovězen během dvou týdnů.

3.2.7 Dělení pracovních smluv

V Německu se dělí smlouvy na tarifní, podnikové dohody nebo individuální pracovní smlouvy. **Tarifní smlouvu** upravuje samotný zákon (Tarifvertragsgesetz z 25. 8. 1968, TVG), jedná se o smlouvu uzavřenou mezi stranami tarifní smlouvy. Obsahem jsou právní normy, které upravují vznik a skončení pracovního poměru. Obsahem této smlouvy jsou právní normy, které vymezují práva a povinnosti smluvními stranám (závazková část). Tarifní smlouvy obsahují ustanovení, které upravují mzdu nebo plat a jejich výši, pracovní dobu, nárok na dovolenou, pracovní podmínky, vznik a skončení pracovního poměru, výpovědní lhůty, oznámení pracovní neschopnosti. Za smluvní strany tarifní smlouvy jsou považovány především zaměstnavatel, svazy zaměstnavatelů a odbory. Pokud podnik patří do příslušného sektoru a pokud jsou obě strany smlouvy členy svazu, např. zaměstnavatel je členem svazu zaměstnavatelů a zaměstnanec je členem odpovídajících odborů, může být použita tarifní smlouva. Tarifní smlouvy musí být v písemné formě, jinak jsou neplatné. Pokud jsou zaměstnavatelé vázáni tarifní smlouvou, zacházejí se svými zaměstnanci stejně, bez ohledu na to zda jsou členy odborů nebo ne. Existuje příslušný registr, kam se tarifní smlouvy v Německu registrují.

Podnikové dohody jsou uzavírány jako podnikové ujednání. Smluvními stranami jsou podnikové rady a jednotliví zaměstnavatelé. Podniková dohoda se uzavírá v případě, že chybí tarifní smlouvy, nebo v případě, že v tarifní smlouvě nejsou ustanovení upravena, například pracovní podmínky a odměňování.

3.2.8 Sjednání odměny za vykonanou práci

Sjednání odměny za vykonanou práci je nedílnou součástí pracovní smlouvy německé právní úpravy. V Německu je plně dostačující, pokud se strany dohodnou na činnosti, kterou bude zaměstnanec provádět za úplatu. Zaměstnavatel může podle § 612 BGB jakkoliv měnit odměnu a i činnost zaměstnance.

Odměna se stanovuje buď individuálně, nebo tarifní smlouvou během jednání zaměstnavatelů a zástupců zaměstnanců. Odměnu lze také stanovit tzv. tripartitou, to znamená, že stanovená odměna musí být vyšší než sedmdesát procent srovnatelné tarifní odměny na srovnatelném pracovním místě. Pokud by byla odměna nižší, jednalo by se o platovou lichvu. Nesmí existovat nepoměr mezi pracovním výkonem zaměstnance na jedné straně a výší odměny za vykonanou práci na druhé straně. Kdyby k tomu došlo, je podle německé právní úpravy pracovní smlouva neplatná. Pokud nastane situace, že výše odměny za vykonanou práci není stanovena, je německému zaměstnavateli stanovena povinnost, vyplatit zaměstnanci odměnu, která je stanovena pro daný obor a danou oblast.

V Německu je velkou odlišností v právní úpravě na rozdíl od České republiky stanovení minimální mzdy. Minimální mzda není v Německu stanovena zákonem, ale je určena příslušnými tarifními smlouvami pro každý sektor zvlášť. Většina zaměstnanců je tedy chráněna tarifními smlouvami, které mají závazný charakter a stanovují minimální mzdu.

3.2.9 Skončení pracovního poměru

V Německu je nejčastějším důvodem ukončení pracovního poměru výpověď. Podle právních úprav se rozlišuje výpověď řádná, mimořádná a přeměnná výpověď. Pracovní poměr, který je ukončen řádnou výpovědí, nekončí hned, ale po uplynutí určité časové lhůty.

Výpovědní lhůty nejsou předmětem právní úpravy německého zákoníku práce, ale jsou upraveny německým občanským zákoníkem a to § 621. Minimální zákonná výpovědní lhůta je stanovena na čtyři týdny. Výpověď je možné podat vždy k 15. dni příslušného kalendářního měsíce nebo ke konci příslušného měsíce.

Délka výpovědní lhůty se odvíjí od celkové doby trvání pracovního poměru u zaměstnavatele. U pracovního poměru, který trval minimálně 2 roky, je délka výpovědní lhůty stanovena na 1 měsíc. U pracovního poměru, který trval nad 10 let, jsou to 4 měsíce výpovědní lhůty a u pracovního poměru nad 20 let je stanovena na 7 měsíců. Výpovědní lhůty se mohou stanovit i na delší nebo kratší pracovní dobu, ale musí být jejich ujednání dohodnuto, aby jejich platnost byla uznána ze strany zaměstnance i zaměstnavatele. V případě, že tak není ujednáno, platí výpovědní lhůty stanovené zákonem.

V Německu je obecně známo, že není potřeba uvádět výpovědní důvod. Existuje však zákon na ochranu před výpovědí. Zákon o ochraně před výpovědí stanovuje případy, kdy je zcela nezbytné uvést důvod výpovědi. Důvody musí uvádět podnik, který má více než 5 zaměstnanců a pracovní poměr zaměstnance v podniku trval déle než 6 měsíců. Zákon o ochraně před výpovědí umožňuje ukončit pracovní poměr i bez dodržení zákonně stanovené výpovědní lhůty. Jedná se o mimořádnou výpověď. Ukončit pracovní poměr bez stanovené výpovědní lhůty mimořádnou výpovědí lze, ale pouze v případě, že existuje důležitý výpovědní důvod. Za tyto důvody lze považovat předložení falešných vysvědčení, neplnění přidělené práce.

Dalším druhem výpovědi je přeměnná výpověď. Přeměnná výpověď pracovní poměr zaměstnance ukončí, ale zaměstnanec má možnost pokračovat v pracovním poměru za jiných podmínek. Musí se ovšem dodržet stejné podmínky, jako u řádné výpovědi. Německá právní úprava poskytuje zvláštní ochranu před výpovědí těhotným matkám a matkám v šestinedělí, matkám na mateřské dovolené, osobám těžce postiženým apod.

3.3 Pracovní právo v Bulharsku

[7]

Bulharsko se stalo členem Evropské unie dne 1. ledna 2007. Jedná se o nejchudší členský stát. Před vstupem se Bulharsko potýkalo s rozsáhlou reformou v hospodářské a legislativní sféře. Bulharsko není zatím členem Schengenského prostoru. Špatné světlo na tuto zemi dopadá díky organizovanému zločinu a korupci.

3.3.1 Základní informace

Úřední název: Republika Bulharsko

Hlavní město: Sofia

Rozloha: 110 910 km²

Počet obyvatel: 7 277 856

Státní zřízení: parlamentní republika

Hlava státu: Georgi Parvanov (od 22. 1. 2002)

Premiér: Sergej Stanišev (Koalice za Bulharsko, od 16. 8. 2005)

Členem Evropské unie: od 1. 1. 2007

Počet hlasů v Radě Evropské unie: 10

Počet poslanců v Evropském parlamentu: 18

Nezaměstnanost: 6, 00

3.3.2 Pracovní smlouva

V Bulharsku je platný zákoník práce od roku 1986, který prošel několika novelizacemi. Stejně jako v České republice, stanovuje zákoník práce náležitosti, které musí pracovní smlouva obsahovat. Oproti českému zákoníku však bulharská pracovní smlouva obsahuje daleko více náležitostí

- místo výkonu práce
- název pozice a druh práce
- datum uzavření smlouvy
- datum nástupu do práce
- trvání smlouvy
- trvání denní a týdenní pracovní doby
- výměra dovolené
- výpovědní doba při ukončení pracovního poměru
- výše základní mzdy
- frekvence vyplácení mzdy a odměn

Kromě těchto podstatných a zákonem stanovených záležitostí si může zaměstnavatel stanovit i jiné náležitosti, ale ty musí být zaměstnanci řádně oznámeny.

Zaměstnavatel si může například stanovit začátek a konec pracovní doby, může určit čerpání dovolené.

V Bulharském pracovním právu však platí, že se zaměstnavatel i zaměstnanec může odchýlit od Zákoníku práce, pokud si smluvené strany upraví pracovní práva a povinnosti ve prospěch zaměstnance.

Minimální mzda v Bulharsku činní 220 leva což je 2 800 Kč.

3.3.3 Vznik pracovního poměru

Pracovní poměr v Bulharsku vzniká na dobu určitou, a to na dobu tří let. Pracovní smlouva však může být uzavřena i na dobu zástupu jiného zaměstnance, například v době kdy trvá jiný projekt.

Maximální délka týdenní pracovní doby je 40 hodin. Zaměstnavatel ve své firmě však může týdenní pracovní dobu měnit v jednotlivých pracovních dnech, nesmí ovšem přesáhnout více jak 10 hodin v pracovním dni. Je ovšem poté zaměstnanci nutné pracovní dobu kompenzovat. Prodloužení pracovní doby musí být konzultováno se zástupci zaměstnanců a informovat pracovní inspektorát.

Práce přes čas se neliší oproti České republice. Zaměstnavatel nesmí nařídít více jak 8 hodin týdně práce přesčas. Pokud se tak stane, musí zaměstnanec písemně souhlasit.

Zajímavostí je, že na rozdíl od české právní úpravy, mají určité skupiny delší dovolenou, jsou to například studenti, matky dvou nebo více dětí, zaměstnanci, kteří pracují v nebezpečných podmínkách. Dovolenu jde prodloužit kolektivní smlouvou.

3.3.4 Skončení pracovního poměru

Důvody pro skocení pracovního poměru jsou pevně dány v zákoníku práce. Nelze je po domluvě zaměstnance a zaměstnavatele nijak měnit jak, je možné u pracovní smlouvy. Délka výpovědní doby stejně jako u české právní úpravy nesouvisí s tím, jak zaměstnanec dlouho pracuje u zaměstnavatele. V případě pracovní smlouvy na dobu neurčitou činí výpovědní lhůta 30 dnů, pokud se nedohodne výpovědní doba jinak. Zákoník práce ovšem výpovědní lhůtu omezuje třemi měsíci.

Pokud k ukončení pracovní smlouvy dojde organizačními důvody, má zaměstnanec nárok na odstupné ve výši jedné měsíční mzdy. Když zaměstnanec pracuje u zaměstnavatele více jak 5 let a dostane výpověď ze zdravotních důvodů, náleží zaměstnanci odstupné ve výši dvou měsíčních mezd. Nárok na odstupné ve výši dvou měsíčních mezd má i zaměstnanec, který odchází do starobního důchodu. Pokud zaměstnanec pracuje u zaměstnavatele déle než 10 let a odchází do starobního důchodu, náleží zaměstnanci odstupné ve výši šesti měsíčních mezd. Zaměstnanec, který ukončí pracovní poměr dohodou, ze strany zaměstnavatele, má nárok na odstupné ve výši čtyř měsíčních mezd. Výši odstupného se dá měnit individuální smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a také kolektivní smlouvou.

V Bulharsku existují kolektivní smlouvy dvou typů. Podnikové kolektivní smlouvy a kolektivní smlouvy vyššího stupně. Podnikové smlouvy jsou běžným prostředkem v podnicích, které ovládá stát, nebo v minulosti byly ovládány státem. Podnikové smlouvy nesmí obsahovat ustanovení, které by bylo méně výhodné pro zaměstnance. Kolektivní smlouvy vyššího stupně se vztahují na zaměstnavatele v oblasti hospodářství.

4 Vlastní návrhy řešení

V této části se budu věnovat návrhům na úpravu stávajícího českého zákoníku práce. Své návrhy jsem konzultovala s osobou, která každoročně vyjíždí pracovat do Německa. Vzhledem k tomu, že v době kdy není v Německu, pracuje v České republice, považuji její názor za relevantní.

Ve své práci jsem porovnávala pracovněprávní úpravy států Evropské unie, a to České republiky, Německa a Bulharska. Z mých poznatků a zjištění vidím obrovský problém v tom, že i v době, kdy patříme do určitého společenství EU, každý stát má své pracovní právo upraveno jinak. Pro člověka, který se rozhodne pracovat v zahraničí, to může být velkou přítěží.

4.1 Návrh na zlepšení celkové úpravy práva EU, v oblasti pracovněprávních vztahů

Ve chvíli, kdy jsem začala shromažďovat informace o příslušných státech, jsem narazila na obrovský problém a to, že v podstatě neexistuje zdroj, který by poskytoval souhrn informací o náležitostech a specifikách pracovního práva členských států Evropské unie. Jistě existují směrnice, které musí státy dodržovat a v pracovněprávních úpravách jsou zakotveny, ale pokud hledáme bližší informace, například o výpovědních lhůtách, musíme si opatřit buď platný zákoník práce, nebo právní předpis vybraného státu Evropské unie, samozřejmě v jazyce dané země. Časopis Ekonom, ze kterého jsem čerpala ve své práci, nyní začal vydávat tzv. Seriál o zákoníku práce, který je věnován vždy o jednom státu, ale pouze ve velice obecné formě.

Velkou výhodou by představoval jednotný přehled právních úprav všech členských států Evropské unie. Uvědomuji si, že vydat ho ve všech jazycích je takřka nemožné, ale kdyby byl například v anglickém jazyce, odvažuji si říct, že by to byl velký krok vpřed. V každém státě dochází k novelizacím pracovního práva, proto by byla velice důležitá i novelizace informačního zdroje o právních úpravách států.

Dlouho jsem určovala pro a proti, zda by měl existovat společný pracovní zákon pro všechny státy Evropské unie. Myslím si, že by Evropský parlament a Rada Evropské unie mohla schválit a vydat alespoň Základní pracovní zákoník Evropské unie, jistě by to nebylo na škodu. Předělo by se odlišnostem a specifikům, které jsou

v každém státě jiné. Kdyby byl upravován přesný vznik, změna a skončení pracovního práva, věřím, že by se předešlo soudním sporům, které vznikají z důvodu, že zákony jsou ve všech státech odlišné. Jestli je jednotný zákoník práce pro všechny členské státy reálný, je dosti probíraným tématem. Je potřeba si uvědomit, že některým členským státům se bude těžce přizpůsobovat. Hlavním cílem evropského práva je uvolnění pracovních bariér a zavedení volného pohybu osob na trhu práce, jak budou ovšem ovlivněny české pracovněprávní úpravy, je zatím otevřenou otázkou.

4.2 Návrhy na zlepšení českého pracovního práva

Nový zákoník práce, který je účinný od 1. 1. 2007 je v mnoha směrech podobný předešlému zákoníku práce, který byl účinný od roku 1965. Po účinnosti zákona se ještě upravují a schvalují další potřebné zákony, které poté vytvoří celek, řešící problematiku pracovního práva. Již dva roky je účinný zákon č. 262/ 2006 Sb., bohužel od doby jeho účinnosti došlo k hodně výkladovým problémům, které se promítají formou časté změny tohoto zákona. Jen v roce 2008 byl zákon šestkrát novelizován.

Myslím si, že by nebylo špatné zařazení některých právních institutů a právních úprav po německém vzoru do české právní úpravy. Jako velké plus vidím v Německém pracovním právu úpravu minimální mzdy oproti českému zákoníku práce. Výši minimální mzdy a podmínky pro uplatňování v České republice určuje nařízením vláda, a to zpravidla od počátku kalendářního roku. Základní mzda činí 7 995 Kč pro všechny sektory je stejná. V Německu je minimální mzda upravená tarifními smlouvami, tzn. každá oblast má výši minimální mzdy stanovenou jinak.

Nastavení minimální mzdy podle sektorů je jistě dvousečnou otázkou. Spíše než sektorově bych navrhla nastavení minimální mzdy odvíjející se od délky pracovní doby, výkonu práce, ale hlavně odvedené práce.

Německo má poměrně velkou smluvní volnost, při uzavírání pracovních smluv. Dle názoru osoby pracující v Německu, působí platné německé zákony a judikatura na trh práce jako brzda. Pro podnikatele přílišná regulace právní úpravy, vyplývající ze směrnic EU působí velice nejistě a spíše jako zátěž na jejich podnikání. Spolková republika Německo usiluje, aby jednotná regulace EU byla zavedena pouze ve státech,

kde je oblast pracovního práva disfunkční. Chtějí, aby zůstalo u minimálních standardů, které členskými státy nechají prostor k vlastním pracovněprávním úpravám.

V Bulharsku je pracovní právo upraveno jedním zákoníkem práce. Bulharsko stejně jako Česká republika bylo socialistickou zemí, což je jistě jedním z důvodů, proč jsou zákoníky práce natolik podobné. Jednou z odlišností je, že v Bulharsku mají určité skupiny pracovněprávních vztahů, například matky dvou a více dětí a studenti nárok na delší dovolenou, která může být dále prodloužena kolektivní smlouvou.

Poznámka

Při vyhledávání specifik a odlišností právní úpravy České republiky a států Evropské unie jsem zjistila, že i když již nejsme jedním státem se Slovenskem, právní úprava České republiky a Slovenska v oblasti pracovněprávních vztahů je téměř totožná. Než se stal účinným nový Zákoník práce České republiky, byl platný zákon z roku 1965, k jeho rozsáhlé novelizaci došlo teprve v roce 2006. Stejně tak je tomu i u slovenského zákoníku práce, ten se ovšem novelizace dočkal již v roce 2001. Jedinou odlišností slovenského zákona č. 311/2001 Z.z. je uzavírání smlouvy na dobu určitou tří let. Chtěla bych poukázat, že pokud bude Evropská unie chtít sjednotit pracovní právo, může nastat výrazný problém, při hledání kompromisu pro 27 členských států.

5 Závěr

Hlavním cílem práce bylo podrobné popsání vzniku a skončení pracovního poměru v České republice podle platného zákoníku práce a ve vybraných zemích Evropské unie. Výběr zemí byl volen podle jednotlivých pracovněprávních úprav daného státu. Německo jsem si vybrala z důvodu, že zde neexistuje jeden pracovní řád a je upravován více zákony. Naopak Bulharsko má jeden pracovní zákon jako v České republice. Bulharsko je bývalá socialistická země stejně jako Česká republika a tudíž jsem chtěla zjistit rozdílnosti jejich pracovněprávní úpravy.

V práci jsem se zaměřila na problematiku především vzniku a skončení pracovního poměru České republiky, která by měla poskytnout zaměstnancům a zaměstnavatelům podrobný přehled o vzniku a skončení pracovního poměru. V druhé části jsem se zabývala vznikem a skončením pracovního poměru v Německu. Účelem této kapitoly je nastínění základní právní úpravy, která je spojena s pracovní smlouvou, vznikem a skončením pracovního poměru a mělo by napomoci budoucím zaměstnancům v tom, jaké mají práva a povinnosti v Německé spolkové republice a v Bulharsku.

Každý zaměstnavatel i zaměstnanec by měl znát svá práva a povinnosti, a pokud se rozhodne pracovat v zahraničí tak určitě i pracovní řád dané země. Jestliže se lidé rozhodnou pracovat v Německu nebo Bulharsku věřím, že jim tato práce bude přínosem a pomůže zlepšit orientaci v této rozsáhlé a problematické oblasti.

6 Seznam použité literatury

Knihy

[1] JAKUBKA, J. Zákoník práce: Chyby a problémy. 2. vyd. Praha: Grada Publishing, 2001. 156 s. ISBN 80-247-0064-6

[2] JAKUBKA, J. Zákoník práce: Stručný komentář, nejčastější omyly z praxe, 5. aktualizované vydání, nakladatelství Anag, spol. s r.o., 143 s. ISBN 978-80-7263-491-0

[3] TOMANOVÁ J. a kol. Právní nauka, 4. vydání. Praha, 2004. 447 s. ISBN 80-86432-78-5

Zákony a nařízení vlády

[4] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Internetové zdroje

[5] BUZRLOVÁ, L. Náležitosti a specifika pracovní smlouvy v Německu [online]. [cit. 20. 5. 2009]. Dostupné z: <www.law.muni.cz/edicni/sborniky/cofola2008/files/pdf/pracko/buzrlova_leona.pdf>

[6] Evropský soudní dvůr [online]. [cit. 20. 5. 2009]. Dostupné z: <http://cs.wikipedia.org/wiki/Evropsk%C3%BD_soudn%C3%AD_dv%C5%AFr>

Časopis

[7] TCHAROVA, K. a kol. Pracovní právo v Bulharsku – Štědrá podpora matek. Ekonom, 2008, č. 19, s. 66.

7 Seznam příloh

Příloha č. 1

Vzor pracovní smlouvy

Příloha č. 2

Dohoda o provedení práce

Příloha č. 3

Dohoda o pracovní činnosti

Příloha č. 4

Dohoda o ukončení pracovního poměru

Příloha č. 5

Výpověď daná zaměstnavatelem

Příloha č. 6

Výpověď daná zaměstnancem

Příloha č. 7

Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem

Přílohy

Příloha č. 1

Vzor pracovní smlouvy

Pracovní smlouva

(Název zaměstnavatele) se
sídlem v

zapsaný v obchodním rejstříku soudu
v, odd.

pod číslem

IČO

zastoupený

dále jen „zaměstnavatel“ na straně jedné

a

pan (paní) nar. dne,
bytem

rodné číslo, dále jen „zaměstnanec“, na straně
druhé

uzavřeli tuto

pracovní smlouvu

I.

1. Zaměstnanec bude pracovat u zaměstnavatele
jako (uvede se druh práce)

2. Místem výkonu práce se stanoví
(adresa pracoviště nebo název obce).

3. Dnem nástupu do práce se sjednává den Tímto dnem
vzniká mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem pracovní poměr.

4. Pracovní poměr se sjednává na dobu neurčitou (na dobu určitou
do nejvýše však na dva roky).

5. Pracovní poměr se sjednává se zkušební dobou v
délce Ve zkušební době může každá ze stran pracovní poměr
zrušit z jakýchkoli důvodů nebo i bez udání důvodů. Musí tak však být učiněno písemně

a oznámení o skončení pracovního poměru ve zkušební době musí být druhé straně doručeno alespoň tři dny předem.

6. Smluvní strany se současně dohodly na těchto dalších podmínkách:

.....
.....
.....

7. Zaměstnavatel bude zaměstnanci poskytovat mzdu stanovenou samostatným mzdovým výměrem v souladu s platnými mzdovými předpisy.

8. Mzda se sjednává s přihlédnutím k případné práci přesčas.

9. Zaměstnavatel může zaměstnance vyslat na dobu nezbytné potřeby na pracovní cestu.

10. Zaměstnanec se zavazuje vykonávat sjednaný druh práce osobně, ve stanovené pracovní době a dodržovat přitom pracovní kázeň.

11. Zaměstnanec se zavazuje, že nebude vedle svého zaměstnání v pracovním poměru vykonávat výdělečnou činnost (soukromě podnikat, pracovat ve vedlejší pracovním poměru nebo na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr) shodnou s předmětem činnosti zaměstnavatele bez předchozího písemného souhlasu zaměstnavatele.

12. Zaměstnanec se dále zavazuje zejména

- Pracovat svědomitě a řádně podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny zaměstnavatele vydané v souladu s právními předpisy a dodržovat zásady spolupráce s ostatními zaměstnanci.

- Plně využívat pracovní doby ke kvalitnímu, hospodárnému a včasnému plnění zadaných pracovních úkolů.

- Při výkonu práce jednat a rozhodovat se v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele a zdržet se při výkonu práce všeho, co by mohlo ohrozit či poškodit oprávněné zájmy zaměstnavatele.

- Zachovávat mlčenlivost o všech skutečnostech, o nichž se dozvěděl při výkonu zaměstnání a které v zájmu zaměstnavatele nelze sdělovat jiným osobám. Tato povinnost trvá i po dobu jednoho roku po skončení pracovního poměru.

- Zdržet se jednání, které by mohlo vést ke střetu oprávněných zájmů zaměstnavatele se zájmy osobními, zejména nebude zneužívat informací nabytých v souvislosti s výkonem zaměstnání ve prospěch vlastní či někoho jiného.

- Po dobu trvání pracovního poměru nepůsobit jako člen řídicích nebo kontrolních orgánů právnických osob provozujících stejný nebo obdobný předmět činnosti jako zaměstnavatel. To neplatí, pokud by byl do takového orgánu vyslán zaměstnavatelem.

13. Zaměstnavatel se zavazuje zejména:

- Přidělovat zaměstnanci práci podle této pracovní smlouvy a poskytovat mu za ni mzdu.
- Vytvářet příznivé a zdraví nenarušující pracovní podmínky.
- Dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy a touto pracovní smlouvou, zejména podmínky pro bezpečnou práci.

II.

Ostatní práva a povinnosti smluvních stran vyplývající z tohoto pracovního poměru se řídí ustanoveními zákoníku práce a dalších obecně závazných právních předpisů.

III.

Tato smlouva je sepsána ve dvou vyhotoveních, z nichž jedno obdrží zaměstnanec a jedno zaměstnavatel.

V dne.....

.....

podpis zaměstnance

.....

podpis zaměstnavatele

Příloha č. 2

Dohoda o provedení práce

(Název zaměstnavatele) se sídlem
v
zapsaný v obchodním rejstříku soudu
v, odd.
pod číslem
IČO
zastoupený
dále jen „zaměstnavatel“ na straně jedné
a
pan (paní) nar. dne
bytem
rodné číslo, dále jen „zaměstnanec“, na straně
druhé

uzavřeli tuto

dohodu o provedení práce

I.

1. Zaměstnanec se zavazuje, že pro zaměstnavatele provede tyto
práce:
.....

(uvede se přesně, jaké práce zaměstnanec pro zaměstnavatele provede)

2. Pracovní úkol bude vykonán do dne.
Předpokládaný rozsah prací je hodin.

3. Zaměstnavatel se zavazuje vytvořit zaměstnanci podmínky vhodné pro
výkon sjednané práce.

4. Za provedení práce ve sjednané kvalitě a lhůtě poskytne zaměstnavatel
zaměstnanci odměnu ve výši Tato odměna je splatná v prvním
výplatním termínu po odevzdání práce. Zaměstnavatel může odměnu přiměřeně snížit,
neodpovídá-li provedená práce sjednaným podmínkám.

5. Nebude-li pracovní úkol proveden ve sjednané době, může zaměstnavatel od dohody odstoupit.

6. Zaměstnanec může od dohody odstoupit, nemůže-li pracovní úkol provést proto, že mu zaměstnavatel nevytvořil sjednané pracovní podmínky. V takovém případě je zaměstnavatel povinen nahradit zaměstnanci škodu, která mu tím vznikla.

II.

Další ujednání

Zaměstnanci budou při práci pomáhat tito rodinní příslušníci:

(uvedou se rodinní příslušníci, kteří budou zaměstnanci při práci pomáhat)

Zaměstnavatel se zavazuje vytvořit pracovní podmínky zajišťující řádný a bezpečný výkon práce, zejména poskytnout zaměstnanci potřebný materiál, nářadí a osobní ochranné pracovní pomůcky, poskytnout sjednanou odměnu a dodržovat ostatní podmínky dohody.

Zaměstnanec se zavazuje vykonat práci svědomitě podle svých sil a schopností, respektovat podmínky sjednané touto dohodou a dodržovat předpisy vztahující se k vykonávané práci, zejména předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Práva a povinnosti neupravené touto dohodou se řídí ustanoveními § 232 a dalších zákoníku práce.

Dohoda je sepsána ve dvou vyhotoveních. Jedno obdrží zaměstnanec, jedno zaměstnavatel.

V dne

.....
podpis zaměstnance

.....
podpis zaměstnavatele

Příloha č. 3

Dohoda o pracovní činnosti

(Název zaměstnavatele) se sídlem
v

zapsaný v obchodním rejstříku soudu
v, odd.

pod číslem

IČO

zastoupený

dále jen „zaměstnavatel“ na straně jedné

a

pan (paní) nar. dne
bytem

rodné číslo, dále jen „zaměstnanec“, na straně
druhé

uzavřeli tuto

dohodu o pracovní činnosti

I.

1. Zaměstnanec se zavazuje pro zaměstnavatele vykonávat
práci

(uvest činnost, kterou se zaměstnanec zavazuje vykonávat),

2. Výkon práce započne dnem (uvede se
den započetí pracovní činnosti)

3. Práce bude vykonávána v rozsahu
(uvede se rozsah pracovní činnosti, např. v hodinách denně nebo týdně)

4. Za práci bude zaměstnanci poskytována
odměna (uvede se výše odměny), která je splatná
měsíčně pozadu, ve výplatní termíny určené pro výplatu mezd.

5. Dohoda se uzavírá na dobu (uvede se, zda
je dohoda uzavřena na dobu určitou a do kdy, nebo na dobu neurčitou)

6. Zaměstnanec bude práce vykonávat osobně (popř. za pomoci těchto rodinných příslušníků).

II.

Zaměstnanec bere na vědomí, že mu z této dohody nevzniká nárok na dovolenou na zotavenou ani na náhradu mzdy při překážkách v práci.

III.

Zaměstnanec se zavazuje zejména:

- konat práce svědomitě a řádně podle svých sil, znalostí a schopností a dodržovat podmínky sjednané v dohodě
- konat práce osobně, popř. za pomoci rodinných příslušníků uvedených v dohodě
- dodržovat všechny právní předpisy, vztahující se k vykonávané práci, zejména předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci
- řádně hospodařit se svěřenými prostředky a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou nebo zneužitím

Zaměstnavatel se zavazuje zejména

- vytvářet zaměstnanci přiměřené pracovní podmínky, zajišťující řádný a bezpečný výkon práce
- poskytovat zaměstnanci potřebné základní prostředky, nářadí, materiál a osobní ochranné pracovní prostředky
- poskytovat zaměstnanci za vykonanou práci sjednanou odměnu

III.

Další ujednání

1. Další práva a povinnosti účastníků se řídí ustanoveními zákoníku práce (§ 232 a násl.).

2. Dohodu lze vypovědět, a to písemně s 15denní výpovědní dobou.

3. Dohoda je sepsána ve dvou vyhotoveních. Jedno obdrží zaměstnanec, jedno zaměstnavatel.

V dne

.....
podpis zaměstnance

.....
podpis zaměstnavatele

Příloha č. 4

Dohoda o ukončení pracovního poměru

(Název zaměstnavatele) se sídlem
v

zapsaný v obchodním rejstříku soudu
v, odd.

pod číslem

IČO

zastoupený

dále jen „zaměstnavatel“ na straně jedné

a

pan (paní) nar. dne
bytem

rodné číslo, dále jen „zaměstnanec“, na straně
druhé

uzavřeli podle § 43 zákoníku práce tuto

dohodu o skončení pracovního poměru

1. Pracovní poměr uzavřený mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem
pracovní smlouvou ze dne se rozvazuje a končí dnem

2. Dohoda o skončení pracovního poměru se uzavírá z
důvodů (uvedou se důvody
uzavření dohody, např. organizační).

3. Dohoda je sepsána ve dvou vyhotoveních. Jedno vyhotovení obdrží
zaměstnanec a jedno zaměstnavatel.

V dne

.....

podpis zaměstnance

.....

podpis zaměstnavatele

Příloha č. 5

Výpověď daná zaměstnavatelem

Jméno, příjmení

a

titul

zaměstnanec:

Adresa:

Rodné číslo:

Vážená (ý) paní (pane)*,

dne bylo rozhodnuto, že v

naší s.r.o.

bude provedena organizační změna, která se týká kromě jiného i zrušení Vaší
pracovní

pozice.

Proto Vám dávám výpověď z pracovního poměru podle § 52 odst. 1 písm. c)
zákoníku práce.

Váš pracovní poměr skončí uplynutím tříměsíční výpovědní doby, tj.
dnem

Do té doby musíte vykonávat dosavadní práci.

Podmínka nabídky jiné vhodné pracovní pozice byla splněna, neboť jste
odmítnul (odmítla)* nastoupit jako skladník (skladnice)*.

V souvislosti s výpovědí Vám bude vyplaceno odstupné ve výši dvouměsíčního
průměrného výdělku v nejbližším výplatním termínu po skončení pracovního poměru.

Vaše výpověď byla projednána s příslušným odborovým orgánem
dne

(jen pokud je odborová organizace)

V dne

.....

zaměstnanec

.....

zaměstnavatel

Příloha č. 6

Výpověď daná zaměstnancem

Název zaměstnavatele

Sídlo zaměstnavatele

V..... dne.....

Věc: Výpověď z pracovního poměru

Vážení,

na základě pracovní smlouvy ze dne jsem u Vaší společnosti zaměstnán/a na pozici.....

V souladu s § 50 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce dávám tímto výpověď z tohoto pracovního poměru. Pracovní poměr skončí uplynutím výpovědní doby, která činí dva měsíce.

.....

podpis zaměstnance, datum narození, adresa trvalého bydliště

Za zaměstnavatele převzal/a: (datum, jméno a příjmení, podpis)

Dne..... Podpis.....

Příloha č. 7

Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem

z důvodu nevyplacení mzdy
podle § 56 odst. 1 b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce

Název a adresa zaměstnavatele

V..... dne.....

Věc: Okamžité zrušení pracovního poměru z důvodu nevyplacení mzdy

Vážená/ý paní/e,

ve Vaší společnosti pracuji na základě pracovní smlouvy ze dne na pozici.....

V pravidelném výplatním termínu mzdy, tj. dne, mi nebyla vyplacena mzda za měsíc Od výplatního termínu uplynulo více než 15 dnů a mzda mi doposud nebyla vyplacena.

Z tohoto důvodu ruším okamžitě pracovní poměr podle § 56 odst. 1 písm. b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

Rovněž tímto žádám o vyplacení odstupného ve výši trojnásobku průměrného výdělku podle § 67 odst. 1, zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

S pozdravem

Jméno a příjmení zaměstnance + podpis zaměstnance

Za zaměstnavatele převzal/a:

podpis, razítko

Dne.....

nebo

Zaměstnavatel odmítl převzít:

Dne..... + podpis svědka